

# PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KEMANDIRIAN GAPOKTAN

<sup>1</sup>Wery Belem, <sup>2</sup>Sunarru Samsi Hariadi, <sup>2</sup>Sri Peni Wastutiningsih

<sup>1</sup>Penyuluh Pertanian Bakorluh Sulawesi Tenggara

<sup>2</sup>Dosen Penyuluhan dan Komunikasi Pembangunan Sekolah Pasca Sarjana UGM  
email : werybelem.batara@yahoo.com

## ABSTRACT

*This study was conducted to assess the effect of the transformational leadership toward Gapoktan independence. This study is a descriptive research, which is a type of research that aims to describe something. The analysis in this study is done by combining the quantitative approach that is supported by qualitative approach. The results showed that there are significant effect of transformational leadership against the Gapoktan independence. It is based on statistical tests were performed with simple linear regression. The above results confirm the contribution of the transformational leadership in support for Gapoktan independence realization. The implication is the extent to which the leader can actualize values in transformational leadership, then it will have an impact on the realization of Gapoktan independence.*

*Keywords: the transformational leadership, gapoktan independence*

## PENDAHULUAN

Upaya meningkatkan kesejahteraan petani dilakukan melalui berbagai cara, salah satunya melalui pemberdayaan petani dan kelompok tani melalui Gabungan Kelompok Tani atau Gapoktan. Gabungan kelompok tani (GAPOKTAN) adalah kumpulan beberapa kelompok tani yang bekerja sama untuk meningkatkan skala ekonomi dan efisiensi usaha. Tujuan pembentukan GAPOKTAN adalah agar kelompok tani dapat berdaya guna dan berhasil guna, dalam penyediaan sarana produksi pertanian, permodalan, peningkatan atau perluasan usaha tani ke sektor hulu dan hilir, pemasaran serta kerja sama dalam peningkatan posisi tawar (Deptan, 2007: 5).

Pengembangan Gapoktan dilatarbelakangi oleh kenyataan lemahnya aksesibilitas petani terhadap berbagai kelembagaan layanan usaha, misalnya lemah terhadap lembaga keuangan, terhadap lembaga pemasaran, terhadap lembaga penyedia sarana produksi pertanian, serta terhadap sumber informasi. Pada prinsipnya, lembaga Gapoktan diarahkan sebagai sebuah kelembagaan ekonomi, namun diharapkan

juga mampu menjalankan fungsi-fungsi lainnya. Pembentukan Gapoktan didasari oleh visi yang diusung, bahwa pertanian modern tidak hanya identik dengan mesin pertanian yang modern tetapi perlu ada organisasi yang dicirikan dengan adanya organisasi ekonomi yang mampu menyentuh dan menggerakkan perekonomian di pedesaan melalui pertanian (Deptan, 2007: 17).

Di Sulawesi Tenggara, khususnya di Kabupaten Kolaka adalah daerah pengembangan Gapoktan yang cukup sukses dan pada tahun 2007 berhasil merebut juara I Tingkat Nasional. Keberhasilan ini terutama dimiliki oleh Gapoktan Purnama Prima di Kecamatan Lambandia Kabupaten Kolaka, yang mendapat pendampingan dari pihak BPTP Sultra dalam program Primatani, dengan menerapkan salah satu strategi pembinaan Gapoktan PUAP dengan bantuan anggaran Rp 100 Juta per Gapoktan. Daftar keseluruhan Gapoktan di Kolaka dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Jumlah Gabungan Kelompok Tani (Gapoktan) Kabupaten Kolaka Tahun 2007-2011

No.	Kecamatan	Tahun				
		2007	2008	2009	2010	2011
1.	Lambandia	14	14	16	13	18
2.	Poli-Polia	4	4	6	4	8
3.	Ladongi	12	12	11	12	12
4.	Samaturu	15	15	13	13	13
5.	Baula	8	8	9	9	9
6.	Tinondo	6	6	6	6	8
7.	Pomalaa	6	6	6	6	12
8.	Lalolae	5	5	5	5	5
9.	Mowewe	6	6	6	6	8
10.	Kolala	7	7	7	7	5
11.	Tirawuta	8	8	9	8	13
12.	Loea	5	5	6	6	8
13.	Wundulako	6	6	11	5	11
14.	Uluwoi	9	9	11	10	9
15.	Tangketada	12	12	13	11	13
16.	Watubangga	10	10	12	12	12
17.	Polinggona	4	4	6	4	6
18.	Toari	5	5	6	5	6
19.	Latambaga	5	5	7	5	7
20.	Wolo	15	15	16	16	19
J u m l a h		162	162	182	163	202

Sumber : BP4K Kabupaten Kolaka Tahun 2011

Tabel 1 di atas menunjukkan adanya penurunan jumlah Gapoktan dari tahun 2009 ke 2010, namun pada tahun 2011 terjadi kenaikan dari jumlah Gapoktan sebanyak 163 bertambah menjadi 202 Gapoktan. Keseluruhan Gapoktan dapat dikategorikan ke dalam 3 (tiga) kelompok yaitu, (1) Gapoktan yang mendapat bantuan dari program PUAP, (2) Gapoktan yang mendapat bantuan jasa dari program FEATI dalam peningkatan kemampuan pengelolaan Gapoktan, dan (3) Gapoktan swadana. Program PUAP di Kabupaten Kolaka telah mampu mengatasi kesulitan petani mengakses sumber permodalan, namun masih banyak kekurangan dalam pelaksanaan di lapangan.

Ketua Gapoktan merupakan figur yang diharapkan dapat mendorong kinerja dan kemandirian Gapoktan. Peran strategisnya sebagai pemimpin dapat memberikan kontribusi yang signifikan dalam mendorong adanya dinamika dalam kelompok tani. Namun realitanya tidak semua Ketua Gapoktan dapat menjalankan

peran idealnya sebagai pemimpin. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengevaluasi kepemimpinan di Gapoktan ditinjau dari perspektif kepemimpinan transformasional serta kontribusinya terhadap kemandirian Gapoktan.

## A. Kerangka Teoritik

### 1. Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan (*leadership*) sebagaimana dirumuskan pengertiannya oleh Terry dalam Winardi (2000: 56), yaitu: "*Leadership is the relationship in one person or the leader, influences others to work together willingly on related tasks to attain that which the leader desires*". Batasan tersebut menjelaskan bahwa kepemimpinan pada hakekatnya meliputi hubungan, adanya satu orang (pemimpin) yang mempengaruhi orang lain (yang dipimpin) agar yang dipimpin mau bekerja sama kearah pencapaian tujuan tertentu.

Kepemimpinan transformasional yang dikembangkan oleh Bass (1985) bertolak dari pendapat Maslow tentang

tingkat kebutuhan manusia. Bass (1985) menyimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional merupakan salah satu model kepemimpinan yang dapat membawa keadaan menuju kinerja tinggi pada organisasi yang menghadapi tuntutan pembaruan dan perubahan. Bass juga menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional melalui kebijakan rekrutmen, seleksi, promosi, pelatihan, dan pengembangan akan menghasilkan kesehatan, kebahagiaan (*well being*) dan kinerja efektif pada organisasi saat ini.

Adapun Bass (1985) mendefinisikan pemimpin yang transformasional terutama dalam hal pengaruh pimpinan terhadap bawahannya. Bawahan merasa percaya, kagum, loyal, dan hormat terhadap atasannya sehingga bawahan termotivasi untuk berbuat lebih banyak daripada apa yang biasa dilakukan dan diharapkan. Dengan demikian transformasi dapat dicapai dengan cara: peningkatan kesadaran bawahan tentang pentingnya dan bernilainya *outcome* yang akan dicapai, mendorong bawahan untuk mendahulukan kepentingan kelompok daripada kepentingan pribadi, mengembangkan kebutuhan bawahan pada hirarki kebutuhan Maslow.

Menurut Burn (1978) pada kepemimpinan transaksional, hubungan antara pemimpin dengan bawahan didasarkan pada serangkaian aktivitas tawar menawar antar keduanya. Karakteristik kepemimpinan transaksional adalah *contingent reward* dan *management by exception*. Pada *contingent reward* dapat berupa penghargaan dari pimpinan karena tugas telah dilaksanakan, berupa bonus atau bertambahnya penghasilan atau fasilitas. Hal ini dimaksudkan untuk memberi penghargaan maupun pujian untuk bawahan terhadap upaya-upayanya. Selain itu, pemimpin bertransaksi dengan bawahan, dengan memfokuskan pada aspek kesalahan yang dilakukan bawahan, menunda keputusan atau menghindari hal-hal yang kemungkinan mempengaruhi terjadinya kesalahan.

Pemimpin transformasional adalah pemimpin yang memberikan pertimbangan dan rangsangan intelektual yang diindividualkan pada para bawahan atau

pengikut (Soekarso et al., 2010: 188). Dalam kepemimpinan transformasional : (a) Pemimpin yang mengilhami para pengikut untuk lebih mementingkan kepentingan diri mereka sendiri demi kebaikan organisasi, dan yang mampu memberikan efek yang mencolok dan luar biasa pada diri pengikutnya, (b) Pemimpin yang lewat visi dan energi pribadi, memberi inspirasi para pengikutnya dan mempunyai dampak besar pada organisasi (Soekarso et al., 2010).

Menurut Avolio (1994, dalam Case, 2003), bahwa “fungsi utama dari seorang pemimpin transformasional adalah memberikan pelayanan sebagai katalisator dari perubahan (*catalyst of change*), namun saat bersamaan sebagai seorang pengawas dari perubahan (*a controller of change*)”. Case (2003), mengatakan “bahwa meskipun terdapat beberapa perbedaan dalam mendefinisikan kepemimpinan transformasional, akan tetapi secara umum mereka mengartikannya sebagai agen perubahan (*an agent of change*)”. Luthans (2006: 653) Menjelaskan bahwa pemimpin transformasional yang efektif memiliki karakter sebagai berikut: (1) Mengidentifikasi dirinya sebagai alat perubahan, (2) berani, (3) mempercayai orang lain, (4) motor penggerak nilai, (5) pembelajar sepanjang masa, (6) memiliki kemampuan untuk menghadapi kompleksitas, abiguitas dan ketidak pastian, (7) memiliki visi. Bass (1997) mengemukakan bahwa “kepemimpinan transformasional sebagai pengaruh pemimpin atau atasan terhadap bawahan. Para bawahan merasakan adanya kepercayaan, kebanggaan, loyalitas dan rasa hormat kepada atasan, dan mereka termotivasi untuk melakukan melebihi apa yang diharapkan”. “Kepemimpinan transformasional harus dapat mengartikan dengan jelas mengenai sebuah visi untuk organisasi, sehingga para pengikutnya akan menerima kredibilitas pemimpin tersebut” (Su-Yung Fu, 2000).

## 2. Kemandirian Gapoktan

Kemandirian secara harfiah diartikan sebagai hal atau keadaan dapat berdiri sendiri tanpa bergantung pada orang lain. Konsep kemandirian menurut Saragih

(2005:1) adalah mampu berusaha sendiri, kreatif, kerja keras dan kompetitif. Masyarakat mandiri dalam era globalisasi akan dapat tercapai jika didukung oleh transformasi sosial budaya menuju masyarakat modern. Rasionalitas, kreatifitas, keberanian bersanding, etos kerja tinggi, efisiensi dalam memproduksi merupakan nilai-nilai penting, yang secara tekun dan terus menerus perlu ditumbuh kembangkan dalam masyarakat (Ginting, 2004:68).

Mussen *et al.* (1994: 496) menekankan bahwa kemandirian merupakan tugas utama bagi suatu organisasi, dengan penekanan yang kuat pada pengendalian diri (*self-reliance*). Suatu organisasi dengan perasaan pengendalian diri (*self-reliance*) yang kuat akan mampu melakukan segala sesuatunya sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. Steinberg (2001: 304) mengemukakan bahwa organisasi yang memiliki *self reliance* kuat pada kemampuan dirinya akan memiliki *self-esteem* yang tinggi dan perilaku bermasalah yang rendah. Dalam memecah ketergantungan yang terus menerus dan memenuhi tuntutan untuk mandiri, organisasi harus mampu mencapai tingkat otonomi yang layak dan pemisahan diri dari organisasi lainnya, untuk itu maka organisasi tersebut membutuhkan citra mengenai diri sebagai pribadi yang unik, konsisten dan terintegrasi dengan baik.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kemandirian merupakan suatu keadaan pada organisasi individu yang telah mengenali identitas dirinya, mampu melakukan suatu hal untuk dirinya sendiri, memiliki hasrat bersaing untuk maju demi kebaikan dirinya, mampu mengambil keputusan dan inisiatif untuk mengatasi masalah yang dihadapi, memiliki kepercayaan diri dalam mengerjakan tugas-tugasnya, merasa puas dengan hasil usahanya, dan mampu bertanggungjawab terhadap apa yang dilakukannya.

Pendekatan pembangunan melalui cara pandang kemandirian lokal mengisyaratkan bahwa semua tahapan dalam proses pemberdayaan harus dilakukan secara desentralisasi. Upaya pemberdayaan

yang berbasis pada pendekatan desentralisasi akan menumbuhkan kondisi otonom, dimana setiap komponen akan tetap eksis dengan berbagai keragaman (*diversity*) yang dikandungnya (Amien, 2005: 186). Kemandirian Lokal adalah menekankan perlunya setiap entitas memelihara dan meningkatkan kualitas kemandiriannya demi untuk menjaga keberlangsungan keberadaannya dan juga agar senantiasa mampu berpartisipasi dalam proses pembaharuan semesta (Amien, 2005:19).

Kemandirian lokal menunjukkan bahwa pembangunan lebih tepat bila dilihat sebagai proses adaptasi-kreatif suatu tatanan masyarakat dari pada sebagai serangkaian upaya mekanistik yang mengacu pada satu rencana yang disusun secara sistematis. Kemandirian lokal juga menegaskan bahwa organisasi seharusnya dikelola dengan lebih mengedepankan partisipasi dan dialog dibandingkan semangat pengendalian yang ketat sebagaimana dipraktekkan selama ini (Amien, 2005:24)

Pengembangan kelompok tani yang bergabung ke dalam gabungan kelompok tani (GAPOKTAN) bertujuan untuk mendapatkan kelembagaan yang kuat dan mandiri dicirikan antara lain (Deptan, 2009:19-20): (1) Adanya pertemuan/rapat anggota/rapat pengurus yang diselenggarakan secara berkala dan berkesinambungan; (2) Disusunannya rencana kerja Gapoktan secara bersama dan dilaksanakan oleh para pelaksana sesuai dengan kesepakatan bersama dan setiap akhir pelaksanaan dilakukan evaluasi secara partisipasi; (3) Memiliki aturan/normatertulis yang disepakati dan ditaati bersama; (4) Memiliki pencatatan/ pengadministrasian setiap anggota organisasi yang rapi; (5) Memfasilitasi kegiatan-kegiatan usaha bersama di sektor hulu dan hilir; (6) Memfasilitasi usaha tani secara komersial dan berorientasi pasar; (7) Sebagai sumber serta pelayanan informasi dan teknologi untuk usaha para petani umumnya dan anggota kelompok tani khususnya; (8) Adanya jalinan kerjasama antara Gapoktan dengan pihak lain; (9) Adanya pemupukan modal usaha baik iuran dari anggota atau penyisihan hasil usaha/kegiatan Gapoktan. Peningkatan kemampuan Gapoktan

dimaksudkan agar dapat berfungsi sebagai unit usahatani, unit usaha pengolahan, unit usaha sarana dan prasarana produksi, unit usaha pemasaran dan unit usaha keuangan mikro serta unit jasa penunjang lainnya sehingga menjadi organisasi petani yang kuat dan mandiri (Deptan, 2009:19-20).

## METODOLOGI PENELITIAN

### Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan jenis riset deskriptif, yaitu jenis riset yang bertujuan menggambarkan sesuatu (Istijanto, 2009: 31). Analisis dalam penelitian ini dilakukan dengan memadukan pendekatan kuantitatif yang didukung dengan pendekatan kualitatif. Penelitian dengan pendekatan kuantitatif bertujuan untuk menjelaskan, meramalkan dan/ atau mengontrol fenomena melalui pengumpulan data terfokus dari data numerik. Sedangkan penelitian dengan pendekatan kualitatif bertujuan untuk memahami fenomena sosial melalui gambaran holistik dan memperbanyak pemahaman mendalam (Moleong, 2007: 31). Penelitian dengan pendekatan kualitatif merupakan penelitian yang menggunakan pendekatan naturalistik untuk mencari dan menemukan pengertian atau pemahaman tentang fenomena dalam suatu latar yang berkonteks khusus (Moleong, 2007: 5). Pendekatan dalam penelitian kuantitatif bersifat deduktif dari teori tentang apa yang akan diamati. Sementara penelitian kualitatif berasumsi bahwa setiap individu, budaya, latar adalah unik dan penting untuk mengapresiasi keunikan tersebut (Moleong, 2007: 32).

Penelitian ini mengambil lokasi di Kabupaten Kolaka Provinsi Sulawesi Tenggara. Populasi dalam penelitian ini adalah anggota Gapoktan di Kabupaten Kolaka. Jumlah sampel diambil 80 orang. Adapun metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner, wawancara serta studi dokumentasi.

### 2. Variabel Penelitian

#### a. Kepemimpinan Ketua Gapoktan

Kepemimpinan ketua adalah aktualisasi kualitas fungsi kepemimpinan dalam Gapoktan. Kepemimpinan Gapoktan

dalam penelitian ini diukur dari kepemimpinan transformasional yang diterapkan Ketua Gapoktan. Kepemimpinan transformasional yaitu sejauhmana ketua Gapoktan memberikan pelayanan sebagai katalisator dari perubahan (*catalyst of change*), namun saat bersamaan sebagai seorang pengawas dari perubahan (*controller of change*). Variabel ini diukur dengan menggunakan indikator yang dikembangkan oleh Luthans (2006), yaitu:

- 1) mengidentifikasi dirinya sebagai alat perubahan, yaitu kemampuan dan kemauan Ketua Gapoktan untuk menjadikan dirinya sebagai motor penggerak untuk merubah perilaku petani untuk lebih mandiri
- 2) berani, yaitu berani mengambil risiko terhadap tindakan yang diambil
- 3) mempercayai orang lain, yaitu percaya terhadap kemampuan anggota dalam mencapai tujuan.
- 4) motor penggerak nilai, yaitu membangun tata nilai yang menggerakkan kemajuan ekonomi di pedesaan
- 5) pembelajar sepanjang masa, yaitu menjadikan dirinya sebagai penggerak organisasi untuk selalu belajar terhadap lingkungan.
- 6) memiliki kemampuan untuk menghadapi kompleksitas, abiguitas dan ketidakpastian lingkungan pertanian
- 7) memiliki visi, yaitu memiliki arah terhadap tujuan dan sasaran perubahan organisasi baik dalam jangka pendek dan jangka panjang.

#### b. Kemandirian Gapoktan

Kemandirian Gapoktan merupakan otonomi yang dimiliki oleh lembaga dalam pengelolaan Gapoktan secara mandiri. Kemandirian Gapoktan diukur berdasarkan standar kemandirian Deptan (2009:19-20), yang mencakup :

- 1) Pengorganisasian kelompok, adalah kemampuan dalam mengelola organisasi secara mandiri dan tidak bergantung bantuan pihak lain.
- 2) Pengelolaan kegiatan kelompok, adalah kemampuan dalam mengelola usaha

secara mandiri dan tidak bergantung bantuan pihak lain.

### 3. Analisis Data

Dalam penelitian ini, analisis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kemandirian Gapoktan dilakukan dengan menggunakan regresi linier sederhana. Variabel yang diuji ada 2, yaitu kepemimpinan transformasional (variabel independen) dan kemandirian Gapoktan (variabel dependen).

Dalam regresi linear sederhana, pengujian yang dilakukan meliputi:

#### a. *R square*

Koefisien ini menjelaskan seberapa besar variasi dari variabel dependen dapat dijelaskan oleh variasi dari variabel independen.  $R^2$  yang digunakan adalah  $R^2$  yang telah memperhitungkan jumlah variabel bebas dalam suatu model regresi atau disebut *adjusted  $R^2$*  yang diperoleh dengan rumus (Gujarati dan Zein, 1995: 102):

$$adjusted R^2 = \frac{1 - (1 - R^2) \frac{(N - 1)}{(N - k)}}{1}$$

Keterangan :

N = Jumlah sampel.

k = Banyaknya parameter/  
koefisien plus konstanta.

#### b. Uji t

Uji t merupakan pengujian variabel penjelas secara individu yang dilakukan untuk melihat apakah variabel independen secara individu berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.

$$t_{hitung} = \frac{\beta_1}{se(\beta_1)}$$

Keterangan :

$\beta_1$  = Koefisien regresi.

Se ( $\beta_1$ ) = Standar *error* koefisien regresi.

Kriteria penerimaan hipotesis:

- Apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima yang berarti tidak ada pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.
- Apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak yang berarti ada pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.

#### c. Persamaan regresi

Adapun persamaan regresi dapat dituliskan, sebagai berikut:

$$Y = a + bx$$

Y = kemandirian Gapoktan

a = konstanta

b = koefisien regresi

x = kepemimpinan transformasional

## PEMBAHASAN

Hasil evaluasi kepemimpinan di Gapoktan ditinjau dari perspektif kepemimpinan transformasional serta kontribusinya terhadap kemandirian Gapoktan ditunjukkan oleh Tabel 2. Tabel tersebut menjelaskan hasil uji regresi linear sederhana untuk menguji pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kemandirian Gapoktan. Dalam pengujian secara parsial (uji t) diketahui bahwa terdapat pengaruh secara parsial yang signifikan (nyata) dari variabel kepemimpinan transformasional terhadap kemandirian Gapoktan. Hal ini didasarkan oleh nilai signifikansi dari variabel tersebut yang  $< 0,05$ .

Tabel 2. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kemandirian Gapoktan

Variabel Bebas	Koefisien Regresi	t-hitung	Sig
Konstanta	-0,201		
Kepemimpinan Transformasional	1,444	16,929	0,000
R square	0,786		
Sig. F	0,000		

Sumber: Analisis Data Primer (diolah), 2014

Hasil tersebut mengkonfirmasi adanya kontribusi dari kepemimpinan transformasional dalam mendorong realisasi kemandirian Gapoktan. Implikasinya adalah sejauhmana pemimpin dapat mengaktualisasikan nilai-nilai dalam kepemimpinan transformasional, maka hal tersebut akan berdampak pada realisasi kemandirian Gapoktan. Adapun nilai-nilai tersebut meliputi kemampuan pemimpin mengidentifikasi dirinya sebagai alat perubahan, keberanian dalam mengambil risiko, kesediaan mempercayai orang lain, kemampuan sebagai motor penggerak nilai, karakteristik sebagai pembelajar sepanjang masa, kemampuan untuk menghadapi kompleksitas masalah serta kemampuan merumuskan visi.

Dalam kapasitas sebagai pemimpin, Ketua Gapoktan diharapkan mampu mengidentifikasi dirinya sebagai alat perubahan. Kemampuan pemimpin ini akan mendorong anggota agar memanfaatkan teknologi pertanian terbaru seperti pemupukan, pembenihan dan sebagainya. Keberanian pemimpin dalam mengambil risiko akan berdampak pada kemajuan Gapoktan. Namun kebanyakan dari Ketua Gapoktan cenderung kurang berani bertanggung jawab bila ada kegagalan dalam berusaha tani atau kegiatan kelompok. Hal ini bisa mendorong kegiatan Gapoktan menjadi statis.

Kesediaan mempercayai orang lain juga menjadi aspek penting. Sebab adanya kepercayaan yang diberikan oleh Ketua Gapoktan kepada pengurus lain atau anggota akan membuka kesempatan bagi pengurus lain atau anggota untuk memberikan saran bagi kemajuan Gapoktan. Kemampuan pemimpin menjadi motor penggerak akan memberikan kontribusi dalam memberikan contoh

perilaku yang baik bagi anggota. Namun jika Ketua Gapoktan enggan menggerakkan anggotanya untuk melaksanakan kegiatan-kegiatan yang seharusnya ada dalam Gapoktan, maka hal tersebut akan berdampak pada kualitas Gapoktan. Ketua Gapoktan juga dituntut untuk memiliki karakteristik sebagai pembelajar sepanjang masa. Karakteristik ini akan mendorong anggota untuk senantiasa termotivasi belajar tentang cara budidaya pertanian terbaru. Ketua Gapoktan tersebut juga cenderung akan aktif mencari inovasi baru atau informasi baru untuk selanjutnya disosialisasikan kepada Gapoktan yang dipimpinnya.

Ketua Gapoktan juga diharapkan memiliki kemampuan untuk menghadapi kompleksitas masalah. Hal ini disebabkan ketika anggota dalam menghadapi suatu permasalahan tentang pertanian, mereka cenderung berkomunikasi dengan Ketua Gapoktan untuk mencari solusi. Ketua Gapoktan yang mampu merespon permasalahan anggotanya dengan baik, akan menumbuhkan kepercayaan kepada Ketua dan institusi Gapoktan. Ketua Gapoktan juga dituntut untuk memiliki kemampuan merumuskan visi. Ketua yang memiliki visi baik cenderung akan dapat merespon atas setiap perubahan lingkungan seperti hama penyakit dan teknologi. Hal tersebut akan berdampak pada anggota Gapoktan.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kemandirian Gapoktan. Hal ini didasarkan pada uji statistik yang dilakukan dengan uji regresi linear sederhana. Hasil di atas mengkonfirmasi adanya kontribusi dari kepemimpinan transformasional dalam

mendorong realisasi kemandirian Gapoktan. Implikasinya adalah sejauhmana pemimpin dapat mengaktualisasikan nilai-nilai dalam kepemimpinan transformasional, maka hal tersebut akan berdampak pada realisasi kemandirian Gapoktan.

Sebab orientasi dari kepemimpinan transformasional adalah membawa keadaan menuju kinerja tinggi pada organisasi yang menghadapi tuntutan pembaruan dan perubahan. Karakteristik kepemimpinan transformasional tersebut akan sangat kondusif bagi pencapaian kemandirian Gapoktan yang dalam esensinya dapat diartikan sebagai keadaan Gapoktan dapat berdiri sendiri tanpa bergantung pada pihak lain yang didorong oleh kemampuan anggota untuk berusaha sendiri, kreatif, kerja keras dan kompetitif.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Amien, M., 2005. *Kemandirian Lokal: Konsep, Pembangunan, Organisasi dan pendidikan dari perspektif Sains Baru*. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Avolio, B. J., Bass, B. M., & Jung, D. I. (1999). Re-examining the components of transformational and transactional leadership using the Multifactor Leadership Questionnaire. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 72, 441– 462
- Bass, B.M. 1985, Leadership: Good, better, best. *Organizational Dynamics*, 18(3), 19-32.
- \_\_\_\_\_. 1999. Two decades of research and development in transformational leadership. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(1), 9---32.
- Case, Agnes. 2003. *Transformational Leadership*. Dissertation, Doctoral in University at Buffalo in Urban School Districts."Mail:acase@acsu.buffalo.edu.
- Deptan, 2007. Peraturan Menteri Pertanian No : 273/ KPTS /OT.160/4/2007 tentang Pedoman Pembinaan Kelembagaan Petani
- Ginting, E. 2004. Transformasi Sumberdaya Manusia Menuju Masyarakat Mandiri. Dalam *Pengembangan Masyarakat Mandiri*. Prosiding Seminar Lokakarya Nasional, Ilmu Penyuluhan Pembangunan Bogor: IPB.
- Luthans, 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Ke Sepuluh. Edisi Terhemahan. Yogyakarta: Andi.
- Saragih, B. 2005. Petani tidak disubsidi, Malah kena Pajak. (Artikel on line). Diakses dari <http://www.kontan-online.com/05/22/dialog/dia.htm> pada 7 November 2012.
- Soekarso, Sosro, A., Iskandar P., Cecep H., 2010. *Teori Kepemimpinan*. Jakarta: Mitra Wacana Media
- Su-Yung Fu. 2000. *The Relationship among Transformational Leadership, Organizational Commitment and Citizenship Behavior: The Case of Expatriates*. Master's Thesis. URN: etd-0201101-153856. Email: M8645413@srudent. nsysu.edu.tw.
- Yukl, 2009, *Kepemimpinan dalam Organisasi*, alih bahasa Jusuf Udaya. Jakarta: Prenhallindo.